

Sygn.akt III APa 18/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 listopada 2013r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Bohdan Bieniek (spr.)

Sędziowie: SA Maria Jolanta Kazberuk

SA Piotr Prusinowski

Protokolant: Agnieszka Charkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 listopada 2013 r. w B.

sprawy z powództwa I. U.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w P. gmina N.

o zapłatę

na skutek apelacji powoda I. U.

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 czerwca 2013 r. sygn. akt V P 7/11

I. umarza postępowanie apelacyjne w przedmiocie wynagrodzenia za wrzesień 2008 r.,

II. w pozostałym zakresie oddala apelację,

III. zasądza od I. U. na rzecz (...) Spółki z o.o. w P. gmina N. kwotę 4050 zł (cztery tysiące pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt III APa 18/13

UZASADNIENIE

I. U. (1) domagał się ostatecznie zasądzenia od pozwanej spółki wynagrodzenia za pracę w łącznej wysokości 288.000 złotych. W uzasadnieniu swego stanowiska wskazał, że dopiero w marcu 2011r. został skutecznie odwołany z funkcji członka zarządu, a zatem z uwagi na łączący go z pozwanym stosunek pracy przysługuje mu wynagrodzenie za pracę od września 2008r. do czasu wykluczenia z zarządu spółki.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu swego stanowiska wskazał, że rozwiązał z powodem umowę o pracę we wrześniu 2008r., co też powództwo o wynagrodzenie czyni bezprzedmiotowym.

Sąd Okręgowy w Białymstoku wyrokiem z dnia 18 czerwca 2013r. w sprawie V P 7/11 powództwo oddalił oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego 16.234 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu. Sąd I instancji ustalił, że I. U. (2)

ukończył (...) Wyższą Szkołę (...), z zawodu jest prawnikiem. Wykonywał zawód adwokata w M. od 1994r. do 2000r. Obecnie nie pracuje, utrzymuje się z oszczędności, mieszka w M., jest rozwiedziony.

Od dnia 1.09.1999r. powód był zatrudniony na stanowisku Prezesa Zarządu najpierw P.W. (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., następnie (...) sp. z o.o. w W..

Jego teść – J. W., który wspólnie z U. U. był współnikiem spółki, zaproponował powodowi zarządzanie spółką. Jego miejscem pracy była W.. W stolicy bywał trzy razy w miesiącu. Do obowiązków powoda należało podejmowanie strategicznych decyzji związanych z zarządzaniem spółką, zawieraniem kontraktów, kontrolą finansów, reprezentacją na zewnątrz. Powód posiadał pozwolenie na pracę w Polsce.

Pracodawca pismem z dnia 26.09.2008r. rozwiązał z powodem umowę o pracę. Do momentu rozwiązania umowy o pracę wypłacił powodowi należne wynagrodzenie za pracę.

Sąd I instancji stwierdził, że powód przeczył otrzymaniu oświadczenia woli pracodawcy odnośnie rozwiązania umowy o pracę. Jednakże Sąd zauważył, iż już w piśmie z 14.01.2009r., skierowanym do pozwanej, domagał się wydania świadectwa pracy (k.11 akt VI P 152/09), zaś w pozwie z 20.03.2009r. (data wpływu do sądu) domagał się stwierdzenia istnienia stosunku pracy. Następnie w dniu 29.04.2009r. (data wpływu do sądu) żądał przywrócenia terminu do zgłoszenia roszczenia o zasądzenie odszkodowania oraz zmienił żądanie pozwu i domagał się zasądzenia od pozwanego odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia ze względu na naruszenie przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., podnosząc, iż do dnia zapoznania się z aktami osobowymi w Sądzie Rejonowym nie wiedział o przyczynach i podstawie rozwiązania umowy o pracę (k.120 i k. 121 akt VI P 473/10).

Sąd Okręgowy ustalił, iż powód pełnił funkcję prezesa zarządu w pozwanej spółce, działającej w oparciu o przepisy prawa handlowego. Dodatkowo był z tą spółką związany umową o pracę. Wiązał go ze spółką stosunek organizacyjny – prawny podlegający regulacji kodeksu spółek handlowych i jednocześnie stosunek pracy podlegający przepisom kodeksu pracy. Dlatego uprzednie rozwiązanie stosunku pracy powoda nie doprowadziło do ustania korporacyjnego stosunku członkostwa w zarządzie spółki, który ustał skutecznie znacznie później, w dniu 9 marca 2011r. wyrok Sądu Najwyższego z 19.06.2012r., II UK 282/11, zgodnie z którym odrębność stosunku organizacyjnego i stosunku pracy jako prezesa zarządu spółki prawa handlowego powoduje, że z odwołaniem pracownika z funkcji w zarządzie ustaje tylko stosunek organizacyjny – prawny, a stosunek pracy trwa do czasu, aż zostanie rozwiązany przez pracodawcę lub pracownika albo za porozumieniem stron.

Sąd podkreślił, iż zwroty powołanie i odwołanie używane w prawie pracy i prawie handlowym nie są tożsame. Powód pozostawał więc w złożonym stosunku łączącym go jako członka zarządu ze spółką (stosunku wewnętrznym, powstałym w wyniku powołania będącego aktem prawa handlowego, które wyznaczało jego pozycję na gruncie prawa handlowego) oraz w stosunku pracy powstałym na podstawie umowy o pracę (stosunku zewnętrznym), w ramach którego jego pozycję wyznaczały przepisy kodeksu pracy.

W konsekwencji Sąd nie podzielił stanowiska powoda, że dopóty istnieje stosunek wewnętrzny jako członka – prezesa zarządu, dopóty istnieje także i trwa umowa o pracę. Decyzje pozwanej spółki o odwołaniu powoda z zarządu mogły stanowić przyczynę wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, przy zastosowaniu przepisów kodeksu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 16.06.1999r., I PKN 117/99).

Przesłanką rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było działanie na szkodę spółki polegające na sprzedaży w dniu 23.06.2008r. części przedsiębiorstwa na co nie wyrazili zgody współnicy powódki w uchwale z 30.05.2008r., co skutkowało stwierdzeniem, że umowa sprzedaży nastąpiła z przekroczeniem umocowania wynikającego z uchwały współników (akta VI P 473/10 - k. 315 wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 17.12.2009r. i k. 311 – postanowienie Sądu Najwyższego z 25.06.2010r. odmawiające przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania).

Sąd I instancji wywiódł, że istnienie i prawdziwość przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem wynika z wyroku i uzasadnienia wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 17.12.2009r. w sprawie I ACa 403/09 (k.315-325 akt VI P 473/10).

Zdaniem Sądu Okręgowego umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu, bowiem powód nie odwołał się od rozwiązania umowy o pracę. Ochrona pracownika w przypadku niezgodnego prawem rozwiązania umowy o pracę dochodzi do skutku na żądanie tego pracownika. W prawie pracy nie obowiązuje sankcja automatycznej, bezwzględnej nieważności oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy i tym samym trwałości stosunku pracy, bowiem byłoby to wkroczeniem w sferę wolności i uprawnień pracownika, który w przypadku zwolnienia może odwołać się do sądu pracy i zgłosić odpowiednie, właściwe żądania dotyczące reaktywacji stosunku pracy bądź zasądzenia odszkodowania. Zgodnie z utrwalonym już stanowiskiem judykatury oświadczenie o rozwiązaniu jest dokonane w momencie, w którym doszło do pracownika w sposób pozwalający na zapoznanie się treścią oświadczenia pracodawcy, choćby odmówił on zapoznania się z nim (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Od tej chwili biegnie termin do zgłoszenia żądania w trybie art. 264 § 2 i 3 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 29.01.1998r., I PKN 50/97, OSNP 1999/1/15). Termin do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę jest terminem prawa materialnego, ale jeżeli pracownik nie złożył tego odwołania bez swojej winy, Sąd może przywrócić termin wynikający z art. 264 k.p. Po upływie terminów z art. 264 k.p. wygasa więc możliwość dochodzenia roszczeń określonych w tym przepisie na drodze sądowej (uchwała 7 sędziów z 14 marca 1986r., III PZP 8/86).

Pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie musi wskazywać terminu ustania stosunku pracy, który to skutek następuje zawsze w dacie dojścia oświadczenia do adresata w sposób umożliwiający mu realne zapoznanie się z jego treścią (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i wyrok Sądu Najwyższego z 6.10.1998r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999, Nr 3, poz. 80).

Powód mógł wykazywać wyłącznie przez powództwo o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie, wniesione z zachowaniem terminów z art. 264 § 2 k.p., niezgodność z prawem, bezprawność rozwiązania umowy o pracę. Należy podkreślić, iż bez wytoczenia takiego powództwa w żadnym innym postępowaniu powód nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako przesłankę uznania zasadności innych roszczeń (wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009r., II PK 164/08, OSNP 2010, Nr 19-20, poz. 227).

Sąd Okręgowy stwierdził, że świadek R. I. (1) zeznał, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powodowi doręczone na spotkaniu w siedzibie spółki przy ul. (...) w W., w którym uczestniczył A. Ł., A. G.. Daty tego spotkania świadek nie pamięta. Jednakże powód nie pokwitował odbioru tego pisma. Powód zeznając w charakterze strony przyznał, iż był obecny na spotkaniu w dniu 25.09.2008r. (k.487), podczas którego został zawiadomiony o odwołaniu z zarządu pozwanej spółki, przekazano mu wówczas wypis aktu notarialnego zawierający stosowną uchwałę w tym względzie. Wezwano go wówczas do przekazania i zwrotu listy oraz kopii wszelkich pełnomocnictw. Powód pokwitował odbiór tego pisma.

W ocenie Sądu wiarygodne jest więc twierdzenie pozwanej spółki, iż na tym spotkaniu powoda poinformowano także o rozwiązaniu z nim umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym w związku ze sprzedażą zorganizowanej części przedsiębiorstwa na podstawie aktu notarialnego zwanego w dniu 23 czerwca 2008r. przed notariuszem W. Z., który wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 17.12.2009r. został unieważniony (k. 315 załączonych akt VII GC 94/08 i k. 495 akt niniejszych). W związku z powyższym ochrona budynku przy ul. (...) w W. została poinformowana o zmianie w zarządzie spółki i o tym, że między innymi powód nie ma prawa wstępu do jej siedziby przy ul. (...) (k. 494 i odwrot). Podobnej treści pismo otrzymali wszyscy pracownicy (k. 435 akt VI P 473/10).

Należy zauważyć, iż rozwiązanie umowy o pracę zostało opatrzone datą 26 września 2008r., zaś spotkanie powyższe odbyło się 25 września 2008r. (akta osobowe i k. 487).

Jeśli uwzględni się tę okoliczność i twierdzenia powoda, że zapoznał się z rozwiązaniem umowy o pracę styczniu 2009r. (k. 11 akt VI P 473/10, pismo z 14.01.2009r. o wydanie świadectwa pracy), wówczas należy stwierdzić, iż powód nie

podjął próby dochodzenia roszczeń wynikających z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę. W tej sytuacji umowa o pracę uległa rozwiązaniu.

Roszczenia przewidziane w kodeksie pracy wyczerpują ochronę pracownika z powodu nieprawidłowego rozwiązania stosunku pracy. Powód nie może żądać obecnie ustalenia na podstawie art. 189 k.p.c., że pracodawca nie miał podstaw do rozwiązania z nim umowy o pracę w tym trybie (uchwała 7 sędziów z 24 lutego 1967r., III PZP 41/66, OSNCP 1967, nr 11, poz. 191).

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie jest bardzo obszerny i wynika z niego konflikt stron związany z odwołaniem powoda z zarządu, atmosferą i okolicznościami towarzyszącymi temu odwołaniu.

Jednakże istotą niniejszego sporu nie jest prawidłowość tego odwołania czy faktów związanych ze zmianami organizacyjnymi w spółce.

Stąd też w ocenie Sądu Okręgowego w sprawie istotna jest ocena zasadności żądania dotyczącego wynagrodzenia za pracę. Odnosząc się do treści tego żądania trzeba stwierdzić, że jest ono nieuzasadnione. Powód pierwotnie nie odwołał się od rozwiązania z nim umowy w trybie natychmiastowym, a po zgłoszeniu roszczenia o odszkodowanie i przywrócenie terminu cofnął pozew w tej części. Zatem – w ocenie sądu – umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu, bowiem powód nie dochodził roszczeń określonych w art. 56 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas gdy przepisy tak stanowią. Przez wykonywanie pracy należy rozumieć spełnienie przez pracownika jego podstawowych obowiązków.

Powód mimo wielokrotnego zobowiązania Sądu nie udowodnił, aby zgłaszał swoją gotowość do pracy po 25.09.2008r. Wywodził, iż doznał przeszkód w świadczeniu pracy, bowiem otrzymał zakaz wstępu na teren zakładu pracy. Strona powodowa nie zaferowała żadnego dowodu, z którego wynikałoby, iż po 25.09.2008r. powód zgłaszał swoją gotowość do pracy, w jakiej formie i komu personalnie gotowość ta była zgłaszana.

Zeznał również, iż do jego obowiązków w ramach umowy o pracę należało pełne zarządzanie sprawami spółki i jej reprezentacja na zewnątrz. Nie można było także rozdzielić, rozróżnić jego obowiązków wykonywanych z tytułu powołania do zarządu spółki oraz z tytułu umowy o pracę, bowiem były one tożsame (k. 498).

Powód nie mógł więc wykonywać tych obowiązków na podstawie umowy o pracę, skoro uległa ona rozwiązaniu. Nadto powód przyznał, iż 27 września 2008r. wyjechał do Turcji, a potem zamieszkał w M. na stałe, o czym poinformował Sąd Okręgowy w Białymstoku pismem z 28.10.2009r. stwierdzając, iż od dłuższego już czasu mieszka w M. (k. 469 akt VI P 473/10). Do Polski przyjeżdżał okazjonalnie spotykać się z dziećmi, ale jego pobyt tutaj był czasowy i uniemożliwiał wykonywanie stałej pracy w Polsce. Z tych wszystkich powodów Sąd oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

O kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.

Od powyższego wyroku apelację złożył powód, zaskarżając w całości wyrok Sądu Okręgowego w Białymstoku z dnia 18 czerwca 2013r. i zarzucając rozstrzygnięciu :

a. rażąco naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 63 k.p. 202 § 4 i art. 203 § 1 k.s.h, poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, iż umowa o pracę rozwiązana została w dniu 25 września 2008 roku pomimo tego, iż pozwana spółka podjęła skuteczną uchwałę o odwołaniu I. U. ze składu zarządu (...) sp. z o.o. dopiero w dniu 9 marca 2011 roku;

b. naruszenie prawa procesowego, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c, poprzez przekroczenie granic swobodnej dowodów i wyprowadzenie z materiału dowodowego zebranego w sprawie wniosków niepoprawnych logicznie oraz sprzecznych z doświadczeniem życiowym poprzez przyjęcie, iż umowa o

pracę wypowiedziana powodowi w dniu 25 września 2008 roku pismem z dnia 26 września 2008 roku, co jest faktycznie i logicznie niemożliwe;

c. naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 227 k.p.c, poprzez pominięcie wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku z dnia 23 września 2011 roku , skutkujące przyjęciem, iż umowa o pracę rozwiązana w dniu 25 września 2008 roku pomimo tego, iż pozwana skuteczną uchwałą o odwołaniu powoda z funkcji Prezesa (...) sp. z o.o podjęła dopiero w dniu 9 marca 2011 roku,

d. naruszenie prawa procesowego, które mogło mieć istotny wpływ sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c, poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i wyprowadzenie z materiału dowodowego zebranego w sprawie wniosków niepoprawnych logicznie oraz sprzecznych z doświadczeniem życiowym poprzez przyjęcie, iż I. U. (1) wyjechał z Polski na stałe i zamieszkiwał w M.

e. naruszenie prawa procesowego, które mogło mieć istotny wpływ na wyniksprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c, poprzez przekroczenie granic swobodnejoceny dowodów i wyprowadzenie z materiału dowodowego zebranego w sprawie wniosków niepoprawnych logicznie oraz sprzecznych zdoświadczeniem życiowym poprzez przyjęcie, iż I. U. (1) niepodjął próby dochodzenia swoich roszczeń wynikających z bezprawnegorozwiązania umowy o pracę i w tej sytuacji umowa o pracę uległarozwiązaniu,

f. naruszenie przepisów postępowania, a to art. 328 § 2 k.p.c. polegające na wadliwym uzasadnieniu wyroku poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej orzeczenia z przytoczeniem przepisów prawa w przedmiocie bezzasadności powództwa i ograniczenie uzasadnienia wyłącznie do analizy stanu faktycznego w sprawie oraz orzeczenia o kosztach postępowania

Mając powyższe zarzuty na uwadze skarżący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i zasądzenia na rzecz powoda kwoty 288.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje według norm przepisanych, ewentualnie żądał przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu w Białymstoku do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu swego stanowiska skarżący wskazał, iż Sąd Okręgowy w Białymstoku rażąco naruszył przepisy prawa materialnego tj. art. 63 k.p. w zw. z art. 202 § 4 i art. 203 § 1 k.s.h, poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, iż umowa o pracę rozwiązana została w dniu 25 września 2008 roku pomimo tego, iż spółka podjęła skuteczną uchwałą odwołaniu I. U. ze składu zarządu spółki w dniu 9 marca 2011 roku, zgodnie z wyrokiem Sądu Okręgowego w Białymstoku z dnia 23 września 2011 roku. Zgodnie z art. 63 k.p. umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Kodeks pracy i przepisy szczególne zawierają tym samym zamknięty katalog przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. Tak więc, jeżeli dany przypadek ustania stosunku pracy nie jest nim ujęty, pozostaje jedynie możliwość zastosowania konstrukcji rozwiązania stosunku pracy.

Dalej skarżący zauważył, że Sąd I instancji pominął treść art. 203 § 1 k.s.h, zgodnie, z którym członek zarządu może być w każdym czasie odwołany uchwałą wspólników. Nie pozbawia go to roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku , prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. W ślad za A. K. (Komentarz do art.203 K.s.h. - LEX) apelujący wskazał, iż w orzecznictwie Sądu i Najwyższego przyjmuje się, że po odwołaniu pracownika ze stanowiska członka zarządu jego stosunek organizacyjnoprawny ustaje ze skutkiem natychmiastowym (jeżeli nic innego nie wynika z oświadczenia organu odwołującego), pozostaje zaś tylko stosunek pracy, który trwa tak długo, dopóki nie zostanie rozwiązany przez I spółkę lub przez pracownika bądź na mocy porozumienia stron (tak m.in. SN w wyroku z 2 marca 2011 r., II PK 201/10, LEX nr 1084554; w wyroku z 6 kwietnia I 2011 r., II PK 255/10, M.P.Pr. 2011, nr 8, s. 426 oraz w wyroku z dnia 19 czerwca I 2012 r., II UK 282/11, LEX nr 1229811). W wyroku z 16 czerwca 1999 r. (I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 646) Sąd Najwyższy uznał, że z chwilą 1 odwołania z zarządu pracownik staje się „byłym członkiem zarządu", z którym rozwiązanie umowy o pracę należy już do uprawnień zarządu, a nie zgromadzenia wspólników. W związku z powyższym Sąd powinien w sprawie zastosować art. 63 kp w związku z art. 202 § 4 i art.203 § 1 ksh.

W ocenie strony powodowej Sąd I instancji orzekł w przedmiotowej sprawie z rażącym naruszeniem prawa procesowego, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c, poprzez przekroczenie granic swobodnej dowodów i wyprowadzenie z materiału dowodowego zebranego w sprawie niepoprawnych logicznie oraz sprzecznych z doświadczeniem życiowym poprzez przyjęcie, iż umowa o pracę została wypowiedziana powodowi w dniu 25 września 2008 roku pismem z dnia 26 września 2008 roku, co jest faktycznie niemożliwe. Trudno zgodzić się bowiem z poglądem aby do skutecznego wypowiedzenia umowy doszło w dniu 25 września 2008 roku pismem datowanym dzień później. Jak wynika z zeznań świadka R. I. (2) druk wypowiedzenia przygotowany został przez pracowników (...) i datowany na dzień 26 września 2008 roku. Jak wynika zeznań świadka miał on być wręczony powodowi na spotkaniu. Spotkanie zaś miało miejsce w dniu 25 września 2008 roku. Tym samym nie jest możliwym aby zostało wręczone powodowi na dzień przed sporządzeniem, co Sąd I instancji powinien mieć na uwadze ustalając stan faktyczny w sprawie.

W ocenie strony powodowej dokument ten został stworzony na potrzeby niniejszego procesu. Nie sposób tym samym przyjąć za prawidłowe twierdzenie Sądu Okręgowego w Białymstoku, iż wiarygodne jest twierdzenie pozwanej spółki, że na tym spotkaniu powoda poinformowano także o rozwiązaniu z nim umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym.

Dalej skarżący podkreślił, iż stosunek pracy powoda z uwagi na rodzaj powierzonych obowiązków jest zupełnie inny, niż zatrudnienie robotnika. W przypadku prezesa zarządu trwa on przez okres pełnienia funkcji. Stosunek pracy nawiązany z członkiem zarządu ma charakter wtórny i jest powiązany ściśle z wykonywaniem funkcji w zarządzie. W związku z tym zasadne jest twierdzenie, że ów stosunek pracy łączył powoda z pozwanym do dnia 23 marca 2011r.

W końcu Sąd I instancji naruszył treść 328 § 2 k.p.c., bowiem nie wyjaśnił podstawy prawnej orzeczenia z przytoczeniem przepisów prawa przedmiocie bezzasadności powództwa i ograniczył się wyłącznie do analizy stanu faktycznego w sprawie oraz orzeczenia o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powoda jest bezzasadna i podlega oddaleniu.

W przedmiotowej sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia, czy pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę, czy też stosunek pracy trwał nadal i powód w związku z gotowością do pracy powinien uzyskać dochodzone pozwem wynagrodzenie za pracę.

W związku z tym trzeba przypomnieć, że powód domagał się zasądzenia wynagrodzenia za okres od dnia 4 września 2008r. do dnia 9 marca 2011r. W toku postępowania apelacyjnego cofnął apelację w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę za wrzesień 2008r. Z kolei data końcowa żądania odnosi się do dnia, w którym powód został skutecznie odwołany z pełnionej funkcji członka zarządu pozwanej spółki.

W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego nie budzi wątpliwości ustalenie Sądu I instancji, że pomiędzy stronami została zawarta umowa o pracę. Także nie budzi wątpliwości fakt, że pracodawca mocą jednostronnej czynności prawnej dokonał rozwiązania tego stosunku pracy.

Z konstrukcji apelacji wynika, że pierwszoplanowe znaczenie w sprawie skarżący przypisuje wadliwości ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Okręgowy. Stąd też w pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na zarzucane Sądowi I instancji uchybienia procesowe, gdyż wnioski w tym zakresie determinują kierunek dalszych rozważań. Przecież zarzuty naruszenia prawa materialnego mogą być wyłącznie odnoszone do niekwestionowanych ustaleń faktycznych.

Skarżący formułując naruszenie przez Sąd Okręgowy norm prawa procesowego, a mianowicie art. 233 § 1 kpc, dąży do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych odnośnie możliwości rozwiązania stosunku pracy bez jednoczesnego odwołania z pełnionej funkcji członka zarządu. Nadto neguje sam fakt wręczenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 25 września 2008r., skoro oświadczenie woli nosi datę 26 września 2008r.

W kontekście zarzutów prawa procesowego poprzez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, stwierdzić należy, że w myśl wyrażonej w art. 233 § 1 kpc zasady swobodnej oceny dowodów, Sąd ocenia ich wiarygodność stosownie do własnego przekonania. Jednocześnie powinien dokonać wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Przy tej ostatniej czynności Sąd jest zobligowany uwzględnić wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu, jak też uwzględnić wszelkie okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu [vide wyrok SN z dnia 11.07.2002r. w sprawie IV CKN 1218/00]. Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymogami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia. W myśl powyższych dyrektyw Sąd I instancji rozważa w sposób racjonalny i wszechstronny materiał dowodowy, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie [zob. wyrok SN z dnia 10.06.1999r. w sprawie II UK 685/98]

W związku z powyższym o naruszeniu art. 233 § 1 kpc można mówić w sytuacji wykazania Sądowi I instancji uchybienia podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego rozumowania, zasadom doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów.

W świetle powyższych uwag nie można podzielić zarzutu skarżącego odnośnie naruszenia art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, że umowa o pracę została wypowiedziana powodowi w dniu 25 września 2008r. z dniem 26 września 2008r.

W pierwszej kolejności trzeba zwrócić uwagę, że pracodawca nie wypowiedział powodowi umowy o pracę, lecz rozwiązał ją bez wypowiedzenia z winy pracownika z uwagi na przesłanki wymienione w treści art. 52 § 1 pkt 1 kp. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wywiera skutek, iż stosunek pracy ulega rozwiązaniu z dniem doręczenia pracownikowi oświadczenia woli w taki sposób, iż ten mógł zapoznać się z jego treścią. Jednocześnie Sąd I instancji wskazał na jakim dowodzie oparł przekonanie, że pracodawca wręczył pracownikowi oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Powołane w tej kwestii zeznania świadka R. I. (1) zasługują na wiarę. Ów świadek podał, że doszło do spotkania w siedzibie spółki przy ulicy (...) w W.. Podczas tego spotkania powód mógł zapoznać się z oświadczeniem woli pracodawcy. Nie ma jednocześnie żadnych logicznych przesłanek, by temu dowodowi odmówić wiarygodności. Świadek nie pamięta daty spotkania, czy było to w dniu 25 czy 26 września 2008r. Brak zanotowania w pamięci tego szczegółu nie dyskwalifikuje tego źródła dowodowego, bowiem przesłuchanie danej osoby miało miejsce w dniu 4 marca 2013r., a więc po upływie ponad 4 lat od danej czynności. Stąd też wiarygodne pozostaje stanowisko świadka, że czynność miała miejsce, skoro dana osoba była obecna przy tym zdarzeniu, zaś dokładna data ulega zatarciu w naturalny sposób. Dodatkowo trzeba zwrócić uwagę, że ów świadek składał też zeznania w sprawie IV P 473/10 i wtenczas także potwierdził doręczenie powodowi oświadczenia woli o ustaniu zatrudnienia z dnia 26 września 2008r.

Nie można też pominąć stanowiska powoda wyrażonego w skardze kasacyjnej z dnia 10.12.2009r. w sprawie I Pa 91/09 [od wyroku SO w Białymstoku z dnia 10.09.2009r.], gdzie powód stwierdził iż na zgromadzeniu wspólników z dnia 4.09.2008r. został odwołany z funkcji członka zarządu, a następnie w dniu 26.09.2008r. pozwany rozwiązał umowę o pracę i wydał pracownikowi świadectwo pracy. Mając na uwadze powyższe można stwierdzić, iż to powód modyfikuje swoje oświadczenia w zależności od rodzaju dochodzonego roszczenia i dostosowuje je do potrzeb konkretnego przypadku. Nie można zatem przypisać wiarygodności jego stanowisku.

Dalej trzeba nadmienić, iż w kontekście roszczeń powoda nie ma znaczenia, czy umowa o pracę ulegał rozwiązaniu z dniem 25 czy też 26 września 2008r. Przecież niniejszy spór nie obejmuje weryfikacji, czy pracodawca prawidłowo rozwiązał umowę o pracę, lecz czy do rozwiązania stosunku pracy doszło. Wiadomym przecież jest, że umowa nie

powinna rozwiązać się z datą wsteczną. Jeżeli pracodawca doręczył pracownikowi oświadczenie woli z dnia 26 września 2008r. dzień wcześniej i wskazał w jakim momencie rozwiązuje stosunek pracy, to dane oświadczenie jest o tyle skuteczne, że dochodzi do rozwiązania umowy. W prawie pracy nie mamy do czynienia z bezwzględną nieważnością czynności prawnej. Stąd też nawet wadliwa czynność pracodawcy wywołuje określone skutki w sferze bytu zobowiązania pracowniczego. Dostrzega to chyba sam skarżący pisząc, że trudno zgodzić się z poglądem, aby do skutecznego wypowiedzenia umowy doszło w dniu 25 września 2008r. pismem datowanym dzień później. Stąd też raz jeszcze należy podkreślić, iż w sprawie nie chodzi o badanie czy pracodawca prawidłowo rozwiązał umowę, bowiem w niniejszym procesie powód nie domaga się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Można też za Sądem I instancji dodać, że powód mógł wykazywać wyłącznie przez powództwo o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie bezprawność rozwiązania z nim umowy o pracę. Należy podkreślić, iż bez wytoczenia takiego powództwa w żadnym innym postępowaniu powód nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako przesłankę uznania zasadności innych roszczeń (wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009r., II PK 164/08, OSNP 2010, Nr 19-20, poz. 227).

Po drugie trzeba zaakceptować fakt, iż przygotowanie treści oświadczenia woli i wskazanie w nim daty 26.09.2008r. nie sprzeciwia się wręczeniu tego pisma w dniu poprzedzającym. Nie jest sprzeczna z prawem praktyka sporządzenia oświadczenia woli z inną datą, zwłaszcza w spółkach prawa handlowego, gdzie obrót dokumentów zajmuje określony przedział czasowy, zaś z racji obowiązków pracownika i jego przebywania na terenie zakładu pracy nie można tego oświadczenia doręczyć w momencie pierwotnie planowanym przez pracodawcę.

Nie można zgodzić się ze skarżącym, iż sporządzenie oświadczenia woli zostało sporządzone na potrzeby niniejszego postępowania. Wskazane wyżej zeznania świadka R. I. (1) przeczą takiemu rozumowaniu. Nadto w tym dniu poinformowano powoda po raz pierwszy o odwołaniu z funkcji członka zarządu. Zestawienie tych okoliczności świadczy o tym, że spotkanie na pewno odbyło się w dniu 25 września 2008r. [vide podpis powoda na k-487]. Jednoczesne wezwanie do niezwłocznego zwrócenia wszelkich pełnomocnictw koresponduje z przyczyną ustania stosunku pracy wskazaną w oświadczeniu woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, gdyż uzewnętrznia wolę pracodawcy zmierzającą do rozwiązania łączącego strony stosunku organizacyjnego i pracowniczego. W konsekwencji ów zarzut nie jest zasadny.

Nie zasługuje na uwzględnienie również kolejny zarzut naruszenia art. 227 kpc polegający na pominięciu wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku z dnia 23 września 2011r., z którego wynika fakt odwołania powoda z zarządu pozwanej spółki dopiero z dniem 9 marca 2011r.

W tej mierze skarżący reprezentuje stanowisko, iż nie można rozwiązać stosunku pracy do czasu skutecznego odwołania z funkcji członka zarządu. Z tak prezentowanym stanowiskiem nie można się zgodzić. Nie można utożsamiać dwóch odrębnych stosunków prawnych, czyli stosunku korporacyjnego oraz stosunku pracy. Pierwszy z nich jest uregulowany w Kodeksie Spółek Handlowych. I tak z art. 203 § 1 i art. 370 § 1 KSH wynika, że członek zarządu może być w każdej chwili odwołany, co jednak nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy. Nadto funkcja członka zarządu nie musi być wykonywana na podstawie umowy o pracę, a może być także realizowana na mocy umów prawa cywilnego. Warto zauważyć, że w wyroku z dnia 6 kwietnia 2011r. w sprawie II PK 255/10 Sąd Najwyższy wskazał, że uchwała o odwołaniu z funkcji członka zarządu spółki z o.o. powoduje natychmiastowe ustanie korporacyjnego stosunku członkostwa w zarządzie spółki. Nie prowadzi jednak do automatycznego rozwiązania stosunku pracy będącego podstawą zatrudnienia na tym stanowisku. W orzeczeniu z dnia 19 czerwca 2012r. w sprawie II UK 282/11 wskazano, że członek zarządu, któremu powierzono funkcję na podstawie umowy o pracę poza stosunkiem mającym podstawę w prawie handlowym, pozostaje w stosunku pracy. Odrębność stosunku organizacyjnoprawnego i stosunku pracy członka zarządu spółki prawa handlowego powoduje, że z odwołaniem pracownika z funkcji w zarządzie ustaje tylko stosunek organizacyjnoprawny, a stosunek pracy trwa do czasu, aż zostanie rozwiązany przez pracodawcę lub pracownika albo za ich porozumieniem.

Zaprezentowane orzeczenia pozwalają na potwierdzenie stanowiska Sądu Okręgowego, że skoro pracodawca zdecydował się na równoczesne rozwiązanie stosunku pracy i stosunku korporacyjnego, to wadliwość jednego z nich

nie oznacza wadliwości drugiego. Innymi słowy mówiąc wadliwe odwołanie z funkcji członka zarządu nie niweczy ustania stosunku pracy, które wobec zaniechania wytoczenia powództwa, czy też jego modyfikacji nie negowało ostatecznie faktu ustania umowy o pracę.

Odwołanie ze stanowiska członka zarządu spółki, które nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) pracownikowi zatrudnionemu w charakterze członka tego zarządu. [por. wyrok SN z dnia 3.03.2011r. w sprawie II PK 201/10. W przedmiotowej sprawie podstawą rozwiązania umowy o pracę nie było odwołanie ze stanowiska członka zarządu, lecz autonomiczna podstawa z kodeksu pracy.

W końcu skuteczności rozwiązania umowy o pracę nie zmienia argument zwracający uwagę na sposób reprezentacji pracodawcy wyrażony w oświadczeniu woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z akt osobowych wynika, że oświadczenie woli zostało podpisane przez dwóch członków zarządu.

W tej mierze można mówić o zasadzie względnej bezskuteczności czynności prawnych z zakresu prawa pracy. Aktualizuje się ona w przypadku, gdy pracodawcą jest osoba prawna, bowiem wówczas może wystąpić sytuacja, że oświadczenie woli w przedmiocie ustania wyartykułuje organ nieuprawniony do reprezentacji pracodawcy [osoba nieuprawniona do reprezentacji pracodawcy]. Tego rodzaju wada nie prowadzi jednak do nieważności czynności prawnej. W orzeczeniu SN z dnia 9 czerwca 2009r. w sprawie II PK 264/08 wyrażono pogląd, iż zasadą prawa pracy jest skuteczność jednostronnych czynności prawnych rozwiązujących dokonanych przez pracodawcę bez względu na ich wady.

Z kolei wyroku SN z dnia 9 maja 2006r. w sprawie II PK 270/05 stwierdzono, iż niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę, wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy, nie powoduje nieważności wypowiedzenia. W takim przypadku sąd, na żądanie pracownika, może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu (art. 45 k.p.), a zastosowanie sankcji określonych w Kodeksie cywilnym może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach, w których wypowiedzenia dokonano niezgodnie z wolą pracodawcy i nie zostało ono przez niego potwierdzone. W sprawie nie ma szczególnego przypadku, bowiem wola pracodawcy z okoliczności faktycznych [choćby wyrok SA w Białymstoku z dnia 17.12.2009r. I ACa 403/09 potwierdzający działanie powoda na szkodę spółki] pozwala zaakceptować, że w takim wypadku wola zatrudniającego do rozwiązania stosunku pracy została wyrażona w dostateczny sposób.

Nie można też zgodzić się ze stwierdzeniem powoda, iż po raz pierwszy oświadczenie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy dotarło do niego w dniu 26 marca 2011r. Przedmiotowe formułowanie pozostaje w opozycji chociażby do momentu wytoczenia powództwa w sprawie IV P 152/09

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut prawa procesowego dotyczący wadliwego ustalenia momentu wyjazdu powoda z Polski. Otóż w sytuacji, gdy zostało ustalone, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu kwestia pobytu skarżącego w kraju, czy też jego opuszczenie nie ma w sprawie znaczenia. Kwestia związana z udowodnieniem gotowości do pracy ma znaczenie w momencie ustalenia istnienia stosunku pracy. Skoro ów został rozwiązany, to moment wyjazdu z Polski nie ma znaczenia. Tym niemniej należy zwrócić uwagę na wzajemnie sprzeczne wyjaśnienia powoda. W apelacji twierdzi [str.2 zarzut d], że wyjechał z Polski na stałe w październiku 2011r., a do dnia 9 marca 2011r. pozostawał w dyspozycji zarządu spółki (...). Tymczasem na k 259 akt sprawy niniejszej oraz k. 469 akt VI P 473/10 znajduje się pismo powoda z dnia 28 października 2010r., w którym wskazuje, iż już od dłuższego czasu zamieszkuje w M..

Kolejny zarzut dotyczący naruszenia art. 233 § 1 kpc, a dotyczący przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów obejmuje wyprowadzenie sprzecznych wniosków przez przyjęcie, że powód nie podjął próby dochodzenia swoich roszczeń wynikających z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę. W sprawie powód dochodził pierwotnie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy. Jednakże na pewnym etapie cofnął roszczenie i rzekł się jego. W miejsce tego żądania sformułował pozew domagający się zapłaty wynagrodzenia do marca 2011r. Podstawą

tego żądania jest stanowisko, iż umowa o pracę trwała do czasu skutecznego odwołania z funkcji członka zarządu. Jak już wyżej wskazano jest to stanowisko błędne. Zatem ten zarzut nie może prowadzić do uwzględnienia powództwa.

W końcu zarzut art. 328 § 2 kpc może być skuteczny jedynie w wypadku, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie pozwala na jego kontrolę instancyjną. Tak nie jest w przedmiotowej sprawie, bowiem uzasadnienie Sądu I instancji zawiera wszelkie niezbędne elementy wymagane przez przepisy procedury cywilnej. Nadto trzeba zwrócić uwagę, że artykuł 328 § 2 k.p.c. nie określa ani struktury uzasadnienia, ani wymaganej proporcji czy wzajemnych relacji między jego poszczególnymi częściami. Rozmiar wywodów uzasadnienia poświęconych wskazaniu podstawy faktycznej i wyjaśnieniu podstawy prawnej orzeczenia nie jest kryterium dla dokonania oceny zasadności zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. O naruszeniu tego przepisu świadczy dopiero wykazanie że uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia pozbawione jest konkretnych elementów, o których mowa w art. 328 § 2 k.p.c. [vide postanowienie SN z dnia 6.02.1997r. w sprawie II CKN 46/96]

Sąd I instancji nie dopuścił się też obrazy prawa materialnego. Po pierwsze art. 63 kp nie ma w sprawie zastosowania, gdyż umowa o pracę nie wygasła. Wygaśnięcie stosunku pracy wyklucza konieczność złożenia przez pracodawcę [lub pracownika] oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Jak wynika z prawidłowych ustaleń faktycznych pracodawca złożył powodowi oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Słusznie zatem Sąd Okręgowy nie zastosował w sprawie wskazanej w apelacji normy prawa materialnego. Również nie doszło do naruszenia art. 202 § 4 KSH, bowiem w sprawie pracowniczej z uwagi na wskazanie określonej przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie zachodziła potrzeba analizy stosunku korporacyjnego, który jak wyżej wskazano stanowi odrębny węzeł prawny. Także art. 203 § 1 KSH nie stanowi o wadliwości stosowania prawa materialnego przez Sąd I instancji. Zgodnie z tym przepisem członek zarządu może być w każdym czasie odwołany uchwałą wspólników. Nie pozbawia go to roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Powodowi złożono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę pismem z dnia 26 września 2008 roku i dochodził on zapłaty w niniejszym postępowaniu z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy. Powód nieprawidłowo utożsamia ze sobą oba stosunki, łączące go ze Spółką (...) – stosunek pracy i stosunek korporacyjny. Specyficzny układ dwóch stosunków prawnych występujących między spółką a członkiem zarządu wykonującym swoje obowiązki w reżimie pracowniczym sprowadza się do tego, że członek zarządu jest z jednej strony powołany do organu spółki (zarządu) i jest to stosunek korporacyjny regulowanym przepisami Kodeksu spółek handlowych a jego ustanie związane jest z zakończeniem wykonywania mandatu członka zarządu. Drugi z tych stosunków prawnych wynika z zawarcia umowy o pracę, której przedmiotem jest wykonywanie obowiązków członka zarządu tożsamych z obowiązkami korporacyjnymi. Ustanie stosunku korporacyjnego nie prowadzi do automatycznego ustania stosunku pracy, chyba że chodzi o umowę o pracę zawartą na czas pełnienia funkcji w zarządzie. Do jego rozwiązania konieczne jest podjęcie dodatkowych czynności (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 czerwca 1999 r. I PKN 117/99 OSNAPiUS 2000/17 poz. 646; z dnia 7 stycznia 2000 r. I PKN 404/99 OSNAPiUS 2001/10 poz. 347; z dnia 21 marca 2001 r. I PKN 322/2000 OSNAPiUS 2002/24 poz. 600; z dnia 24 stycznia 2002 r. I PKN 838/2000 Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2003/4 str. 38; z dnia 26 września 2006 r. II PK 47/2006 OSNP 2007/19-20 poz. 271; z dnia 2 marca 2011 r. II PK 201/2010 LexPolonica nr 2603572). Takie czynności zostały podjęte w niniejszej sprawie.

Możliwość faktycznej realizacji zobowiązania leżącego po stronie pracownika występuje wyłącznie w czasie trwającego członkostwa w organie spółki i odwrotnie. Z jednej więc strony oba te stosunki prawne są od siebie niezależne, z drugiej zaś pozostają ze sobą w funkcjonalnym związku. Stąd też nie sposób było także uznać, iż powód pomimo rozwiązania z nim stosunku pracy pozostawał w gotowości do pracy. Stąd też zarzuty naruszenia art. 80 i 81 kp także okazały się nieuzasadnione.

Odnośnie zarzutu podniesionego na rozprawie apelacyjnej, dotyczącego nieprawidłowego udzielenia pełnomocnika pełnomocnikowi strony pozwanej, należy wskazać, iż pełnomocnictwo to znajduje się na k. 49 i zostało ono udzielone prawidłowo przez radę nadzorczą (...) Sp. z o. o. z siedzibą w P. zgodnie ze sposobem reprezentacji wynikającym z odpisów z KRS, znajdujących się w aktach sygn. akt VI P 152/09 (VI P 473/10). Jak słusznie wskazała

pełnomocnik pozwanego, uchwała o wyborze rady nadzorczej Spółki nie została uchylona, zatem jest ważna, stąd też pełnomocnictwo rady nadzorczej należało uznać za skuteczne.

W tym stanie rzeczy, Sąd Apelacyjny uznając apelację za bezzasadną na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w punkcie II sentencji wyroku.

Ponieważ pełnomocnik powoda na rozprawie apelacyjnej w dniu 5 listopada 2013 roku (k. 603v) cofnął apelację w zakresie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2008 roku, Sąd Apelacyjny umorzył postępowanie apelacyjne w przedmiocie wynagrodzenia za wrzesień 2008 roku na podstawie art. 391 § 2 kpc (punkt I wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 kpc w związku z § 6 pkt 7, § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zm.).